



De l'apprentissage à l'action :

Renforcer la mise en œuvre des SSRTE grâce à des agent·es SSRTE qualifié·es et formé·es

Cette note présente des mesures pratiques pour le recrutement, l'emploi, la formation et le soutien des agent·es SSRTE afin de renforcer l'impact des SSRTE. Elle s'appuie sur l'expérience d'ICI dans la mise en œuvre des SSRTE au sein de communautés cacaoyères en Côte d'Ivoire et au Ghana.

SSRTE et le changement de comportement

Le travail des enfants est une question complexe. Pour y remédier, il est nécessaire d'apporter un soutien continu et de dialoguer avec les ménages afin de leur permettre de modifier leurs comportements de manière à mieux protéger leurs enfants contre le travail des enfants.

Les systèmes de Suivi et de Remédiation du Travail des Enfants (SSRTE) sont des systèmes de soutien centrés sur l'enfant qui visent à lutter contre le travail des enfants en favorisant un changement de comportement au niveau des ménages grâce à un soutien et à l'accompagnement continus, à la sensibilisation et à un soutien matériel. Les SSRTE s'appuient sur des agent·es SSRTE, parfois

appelées « moniteurs », « agents » ou « agents de terrain », pour rendre cela possible dans la pratique.

Les agent·es SSRTE se rendent dans les ménages, sensibilisent aux dangers du travail des enfants, identifient les enfants en situation de travail des enfants, et recueillent des informations dans la base de données SSRTE. Si un enfant est en situation de travail des enfants ou exposé à ce risque, un soutien est apporté à l'enfant, à son foyer et/ou à la communauté. Parallèlement, les agent·es SSRTE effectuent des visites de suivi régulières pour accompagner les ménages et monitorer la situation des enfants jusqu'à ce qu'ils ne soient plus victimes ou exposés au risque de travail des enfants. Tout au long du processus, les agent·es SSRTE aident les tuteurs ou tutrices à modifier leur comportement afin de mieux protéger ces derniers.

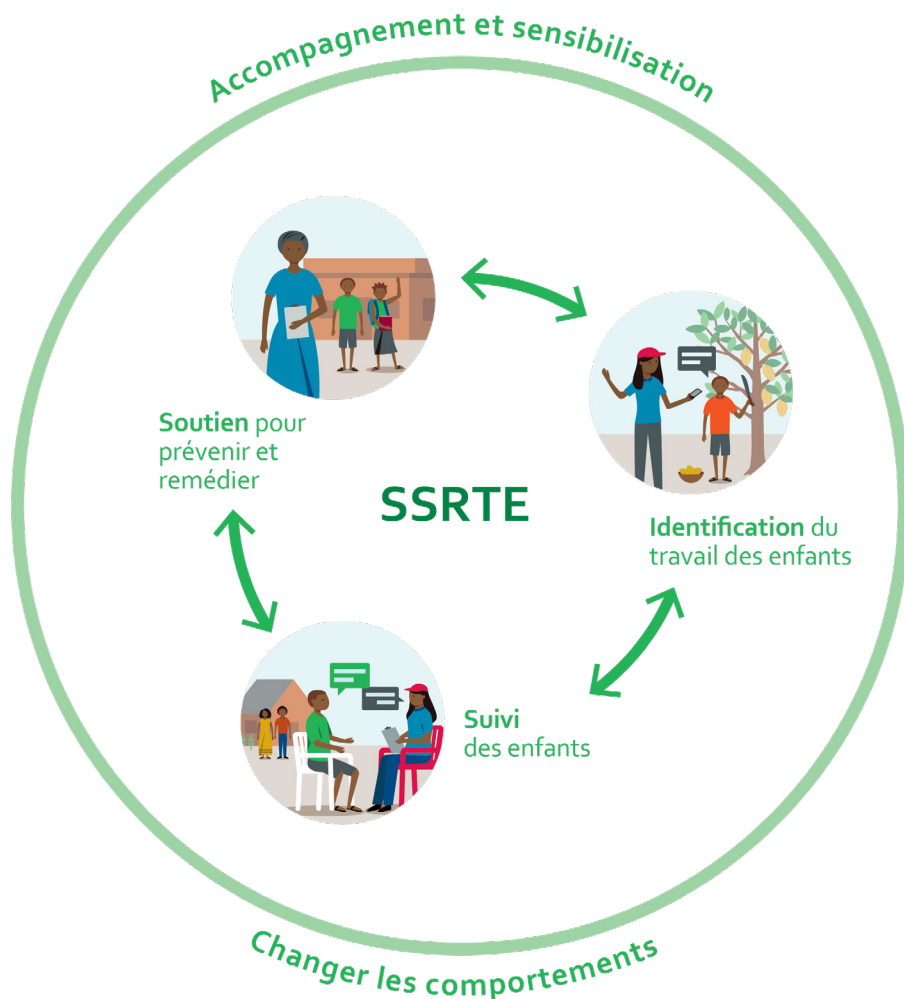
Pourquoi les agent·es SSRTE sont-ils essentiels à l'impact du SSRTE ?

Le rôle des agents·es SSRTE va au-delà de la simple collecte d'informations ou de la transmission de messages. Grâce à des visites régulières et à un engagement constant, ils établissent des relations de confiance et dialoguent avec les producteurs et productrices afin de les aider à prendre des décisions plus sûres pour leurs enfants et à pérenniser les changements concernant le travail des enfants, ce qui, à terme, permettra de mieux protéger les enfants et de favoriser leur développement. Cet engagement et accompagnement continus sont les moteurs du changement de comportement et constituent en eux-mêmes une forme essentielle de soutien fournie par les SSRTE, parallèlement à d'autres activités de soutien.

L'efficacité et l'impact d'un SSRTE dépendent donc largement de la qualité et de la continuité des relations établies entre les agents·es SSRTE

et les ménages, qui dépendent elles-mêmes des compétences, de l'expérience et de l'engagement des agents·es SSRTE. Des agents·es SSRTE qualifiées, formées, dédiées et bien soutenues sont mieux à même d'établir une relation de confiance avec les tuteurs ou tutrices, de mener des actions de sensibilisation et de suivi significatives, et d'accompagner les ménages dans leur changement de comportement au fil du temps.

Soutenir les agent·es SSRTE pour qu'ils remplissent efficacement leurs fonctions renforce la capacité du système à identifier les enfants victimes de travail des enfants, à fournir des conseils, un soutien et un suivi efficaces, à atteindre davantage d'enfants et, en fin de compte, à aider davantage d'enfants à cesser de travailler.



Mesures pratiques pour investir dans les agent·es SSRTE

Les agents·es SSRTE ont besoin de suffisamment de temps et des compétences adéquates pour s'engager de manière significative auprès des ménages et promouvoir le changement de comportement. Cela exige des responsables de la mise en œuvre du SSRTE qu'ils investissent dans la manière dont les agents·es SSRTE sont recrutées, employées, formées et soutenues.



Recruter du personnel entièrement dédié aux activités du SSRTE

Soutenir le changement de comportement, mener des actions de sensibilisation et s'engager de manière significative auprès des ménages nécessitent un ensemble de compétences spécialisées et suffisamment de temps consacré aux activités du SSRTE. Les agents·es SSRTE doivent être embauché·es spécifiquement pour ce rôle, plutôt que d'ajouter des responsabilités liées au SSRTE aux fonctions du personnel occupant d'autres postes, tels que les agronomes ou les agents de vulgarisation des coopératives.

Le personnel qui cumule des responsabilités liées au programme SSRTE avec d'autres fonctions peut disposer de peu de temps et avoir des difficultés à interagir avec les ménages. Cela peut se traduire par des échanges brefs et purement administratifs, axés principalement sur la collecte de données, plutôt que par un dialogue constructif. De plus, le fait d'aborder différents sujets avec la même personne peut également semer la confusion chez les tuteurs ou tutrices et affaiblir l'impact des messages relatifs à la protection de l'enfance.



Recruter des agent·es SSRTE à temps plein

Le personnel à temps plein est mieux à même d'effectuer des visites approfondies, d'assurer un suivi continu et d'établir la confiance nécessaire pour favoriser un changement de comportement. Le personnel travaillant à temps plein dispose également de la flexibilité nécessaire pour adapter les visites au niveau des ménages à la disponibilité des ménages. Le personnel travaillant uniquement à temps partiel sur les activités SSRTE peut avoir du mal à consacrer suffisamment de temps à ces responsabilités, raison pour laquelle cette pratique n'est pas recommandée.



Investir dans le recrutement d'un plus grand nombre de femmes

L'expérience du secteur montre que les agentes féminines identifient des taux moyens plus élevés d'enfants victimes de travail des enfants que les agents masculins, ce qui permet à davantage d'enfants de bénéficier d'un soutien. De même, les enfants suivis par des agentes féminines sont plus susceptibles de cesser de travailler. Encourager le recrutement de femmes peut donc accroître l'impact du système. Découvrez dans notre [note d'information](#) quelles mesures pratiques permettent de recruter et de fidéliser du personnel de terrain féminin.



Proposer des contrats à long terme et garantir des conditions de travail sûres

Les agents·es SSRTE employé·es sous contrat à long terme sont mieux à même de s'appuyer sur les interactions précédentes, d'utiliser les connaissances accumulées et la confiance établie auprès des ménages et des communautés, et d'adapter leur approche en fonction de l'évolution des besoins.

Comme de nombreuses compétences s'acquièrent par la formation, l'expérience pratique et l'accompagnement continu, un taux de rotation élevé peut nuire à la qualité de la mise en œuvre et représenter des coûts opérationnels importants pour les responsables de la mise en œuvre des SSRTE. Des contrats stables et une rémunération équitable contribuent également à attirer des candidats qualifiés et à réduire le taux de rotation.



Recruter des candidats qualifiés présentant le profil adéquat

Le rôle des agent·es SSRTE exige une combinaison spécifique de connaissances techniques et de compétences interpersonnelles. Établir la confiance avec les ménages et favoriser le changement de comportement nécessite de solides compétences en communication, en écoute et en établissement de relations. Les candidats doivent également être capables de saisir des sujets complexes et d'acquérir rapidement de nouvelles compétences. Dans la pratique, le rôle requiert un profil plus proche de celui d'un travailleur social que d'un agronome. Téléchargez un exemple de [mandat des agent·es SSRTE](#) ou consultez le [manuel SSRTE](#) pour obtenir davantage de recommandations.



Offrir une formation complète

Il est essentiel de dispenser une formation approfondie dès le départ pour garantir que les agent·es SSRTE puissent remplir efficacement leurs fonctions. Cela contribue également à réduire les coûts opérationnels liés à une mise en œuvre de mauvaise qualité.

La formation doit combiner apprentissage théorique et exercices pratiques, notamment des jeux de rôle et des visites de terrain supervisées. La formation initiale doit couvrir des thèmes tels que le Travail des enfants, le développement de l'enfant et les techniques d'entretien motivationnel, entre autres. Des sessions de formation de mise à niveau doivent également être organisées régulièrement pour renforcer les compétences et répondre aux besoins émergents. Découvrez le [programme de formation d'ICI destiné aux agent·es SSRTE](#) ou consultez le [manuel SSRTE](#) pour obtenir davantage de recommandations.



Accompagner et soutenir les agent·es SSRTE

La formation initiale ne suffit pas à elle seule à couvrir l'ensemble des compétences et des connaissances requises pour le poste. Les agent·es SSRTE doivent bénéficier d'un encadrement continu, d'un accompagnement et d'un soutien pratique afin d'améliorer sans cesse leurs performances et de garantir une mise en œuvre de haute qualité. Les superviseurs doivent régulièrement contrôler les pratiques sur le terrain, identifier les lacunes en matière de performances et proposer un accompagnement ciblé ou des formations de remise à niveau si nécessaire.



Fournir un équipement adapté

Les agent-es SSRTE doivent disposer des outils et du soutien opérationnel nécessaires pour s'acquitter de leurs missions en toute sécurité, avec efficacité et professionnalisme. Les activités SSRTE impliquant de fréquents déplacements vers des communautés isolées, des visites au niveau des ménages, des actions de sensibilisation et la collecte de données numériques, un équipement inadéquat peut nuire à la qualité de la mise en œuvre et réduire la capacité des agent-es à interagir efficacement avec les ménages.

L'équipement standard doit comprendre un moyen de transport adapté au terrain rural, des équipements de protection, une tenue appropriée permettant une identification claire, des tablettes ou des smartphones pour la collecte de données, l'accès à des informations actualisées sur les ménages, ainsi que du matériel pour les séances de sensibilisation de proximité des ménages et des communautés.





En savoir plus

[Manuel SSRTE](#)

[Mandat des agent·es SSRTE](#)

[Programme de formation destiné aux agent·es](#)

[Critères de base pour les SSRTE](#)